

VERSTAS

2/19
23.12.2019





Puheenjohtajalta

Luet tällä erää viimeistä Versta-lehteä. Yhdistyksen syyskokous päätti, että jatkossa emme enää tee erillistä lehteä, vaan keskitymme ajankohtaiseen jäsenviestintään sähköisissä välineissämme eli nettisivuilla, Facebookissa ja tarvittaessa sähköpostilla. Mutta koskaan ei pidä sanoa ”ei koskaan”, sillä Versta-lehti on ollut aikaisemminkin tauolla. Yhdistyksen 100-vuotiseen toimintaan mahtuu paljon erilaisia vaiheita.

Juhlimme 100-vuotiasta yhdistystämme yliopiston päärakennuksen juhlasalin sijaan poikkeuksellisesti hotelli Arthurin tunnelmallisessa juhlasalissa perjantaina 29.11.2019. Juhlita voi todeta, että ne olivat ”makeet bileet”. Kiitos kuuluu kaikille mukana juhlijolle. Yhdistys kiittää lämpimästi myös saamistaan onniteluista ja lahjoituksista. Kuvakavalkadin juhlatunnelmasta löydät tämän lehden sivuilta. Kuten juhlien tervehdyspuheenvuorossani totesin, HYHY on enemmän kuin mennyt tai tuleva. Se kiteytyy ainakin minulle pohdintaan ”se, mitä on takanamme tai edessämme, on pientä verrattuna siihen, mitä on sisällämme”.

Työehtosopimusneuvottelujen kevät on jo alkanut. Jäsentemme työehdoista neuvotellaan maaliskuuhun mennessä. On hyvin mielenkiintoista, miten tilanne kehittyy yleisesti työmarkkinoilla. Tätä kirjoittaessani merkit eivät ole kovin hyviä, ja lakkovaroituksia on annettu. Meidän jokaisen on syytä varautua siihen, että kaikenlaisia järjestöllisiä tapahtumia voi tulevaan kevääseen liittyä yhdistyksen jäsentenkin osalta. Toivotaan siis parasta, mutta varaudutaan pahimpaan. Toivotaan myös rakentavia ratkaisuja neuvottelupöytiin ja neuvottelijoille tsemppit. Kun saat Prosta tai HYHYstä postia, lue se, jotta pysyt mukana tilanteessa ja tapahtumissa.

Yhdistyksen syyskokoukselle kiitos saamastani luottamuksesta jatkaa HYHY:n puheenjohtajana. Toivon, että kahden vuoden päästä saan onnitella seuraajaani.

Toivotan teille kaikille joulun taikaa, lepoa ja rauhaa!

Elisa Hyytiäinen



*Toivotamme kaikille
oikein hyvää joulun aikaa
ja vuodenvaihdetta!*

Sisälllys	2	Puheenjohtajalta
	4	Miksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat ovat tärkeitä työsuojelussa?
	5	HYHYn jäsenristeilyn palautetta ja teveisiä syksyn Sadonkorjuukahveilta
	6	Sopimus versus työehtosopimus (TES)
	8	HYHY 100 vuotta
	12	“Sata vuotta ihmiskeskeistä edunvalvontaa yliopistossa”
	16	Vierailu Väestönsuojelumuseossa
	17	Käynti jätevoimalassa
	18	HYHYn säännöt
	20	Päätuottamusmiehiltä
	22	Kiitos Leena!
	22	Kiitos Ennio!
	23	HYHYn toimintasuunnitelma 2020
	24	HYHYn hallitus ja luottamusmiehet 2020

Verstas 2/19 • ISSN 0358-9056 • Julkaisija: Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry • Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki – Sisäposti PL 16 – HYHY@hyhy.fi – www.hyhy.fi • Päätoimittaja: Elisa Hyytiäinen • Toimitus: Viestintätyöryhmä • Ulkoasu: Hilikka Ailio • Kannen valokuva: Elisa Lehtonen • Lehti ilmestyy vain verkossa • www.hyhy.fi ja https://issuu.com/hyhyfi/docs/verstas2_2019

Miksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat tärkeitä myös työsuojelussa?

Yliopiston työsuojeluvaltuutetulle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminta (tay) näyttäytyy omanlaisesta, tärkeästä näkökulmastaan. Eritoten työsuojelun näkökulmasta tay-asioiden hyvä tona merkitsee yleensä myös työhyvinvoinnin hyvää tilaa. Usein tay-asioiden ajatellaan tarkoittavan lähinnä sukupuolten välistä tasa-arvoa kuten palkkatasa-arvoa. Näin asia onkin, mutta tay-asiat ovat myös paljon muuta, kuten kieliin liittyviä asioita. Vuonna 2018 ja 2019 tay-toiminnassa onkin keskitetty myös kieliasioihin, kun **Rennosti kolmella kielellä** -kampanjassa on etsitty hyviä kielikäytänteitä arjen tilanteisiin.

Yliopiston toimintaympäristön kansainvälistyessä esiin nousevat uudet haasteet. Hyvä on muistaa, että yhdenvertaisuuslain mukaan ”**Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.**” Nykytyösuojelun näkökulmasta keskeistä on moninaisuuden huomioiminen. Työyhteisöjen pitää toimia niin, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on samankaltaiset mahdollisuudet osallistua työyhteisöjen toimintaan juuri sellaisena kuin on. Jos joku työyhteisön jäsen huomaa eriarvoista kohtelua, on siihen velvollisuus puuttua itse tai kertoa asiasta esihenkilölle.

Tay-asioita on pidettävä esillä sinnikkäästi myös työsuojelussa. On hyvä, että näistä teemoista keskustellaan aktiivisesti eri foorumeille. On hyvä nostaa esiin omassa työyhteisössään erilaisia hyviä käytänteitä, joita esimerkiksi kampusten työhyvinvointiryhmissä pohditaan. Kannattaa tutustua ja osallistua yksiköiden työhyvinvointiryhmien toimintaan! Hyvien kokemusten ja käytäntöjen jakaminen edesauttaa niin työhyvinvointia, yhteisöllisyyden kokemusta kuin myös työkuultuurien kehittymistä.

Yliopistolla on melko runsaasti erilaisia tilaisuuksia liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Esimerkiksi vuosittain järjestetään *Hyvän työn iltapäivä*, jossa tietyn teeman pohtimisen lisäksi, jaetaan **Maikki Friberg -tasa-arvopalkinto** ja **yliopiston työyhteisöpalkinto**. Vuonna 2019 erityisenä tay-teemana oli tiedostamattomat ennakoasenteet (implicit bias). Näitä tilaisuuksia on järjestettiin keväällä keskustan ja Meilahden kampuksilla ja syksyllä Kumpulan ja Viikin kampuksella. Lisäksi syksyllä järjestettiin yleisempää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on mukana myös yliopiston strategiatyössä, johon on hyvin osallistettu ja osallistetaan kaikkia yliopistolaisia myös tulevana kautena. Kannattaa seurata henkilöstökoulutuksista tiedottamista esimerkiksi Flamma-intranetissä!

*Timo Valtonen,
Tasaarvovaltuutettu, Työsuojeluvaltuutettu*

ammattiliitto
pro

*Toivotamme kaikille hyvää joulua
ja onnellista uutta vuotta 2020!*

proliitto.fi

Helsingin yliopiston
henkilökuntayhdistys HYHY ry
www.hyhy.fi | www.facebook.com/HYHYry

HYHYn jäsenristeilyn palautetta ja terveisiä syksyn Sadonkorjuukahveilta

Elokuun lopulla seilattiin taas m/s Doriksella Helsingin edustalla ja vähän Espoonkin maisemissa. Yli 50 hyhyläistä oli mukana nauttimassa perinteisen hyvää ruuasta ja aurinkoisesta säästä. Hyvässä seurassa matka sujui mukavasti. Oli hauska nähdä myös monta hyhyläistä eläkeläistä joukossa. Matkan lopuksi arvottiin mukana olleiden kesken ammattiliitto Prosta saatuja palkintoja. Matkalaisilta kyseltiin, olivatko he osallistuneet Pro sivuilla löytyviin monenlaisiin tapahtumiin, ja moni olikin löytänyt sieltä ainakin HYHYn tapahtumat. Pro koetaan vielä hieman vieraaksi ja isoksi taloksi. HYHYn toivottiinkin pitävän puolensa isossa uudessa järjestössä ja toivottiin, että HYHY järjestää edelleen omia tilaisuuksia ja tapahtumia omille jäsenilleen. Satavuotiaalle HYHYlle toivottiin paljon onnea, myös seuraavalle sadalle vuodelle. ”Paljon onnea arvokkaalle ja pitkäkestoiselle edunvalvontaryölle!”

Sadonkorjuukahvit järjestettiin Aleksis Kiven päivänä 10.10. kampuksilla ja etäpisteissä. Tällä kertaa kyselyä tai kilpailua ei ehditty järjestää joka paikassa, mutta terveisiä HYHYlle saatiin mm. keskustakampuksen henkilökunnalta. Onnitteluja toivoteltiin satavuotiaalle yhdistykselle ja kiitettiin hyvin tehdystä työstä. Sen toivottiin jatkuvan tulevaisuudessakin. Jonkun verran oltiin huolissaan toiminnasta uuden liiton alla, mutta enemmän riitti uskoa työhömmä. Toivottiin, että tehdään sellaista, mikä kasvattaa yliopistolaisten yhteisöllisyyttä ja kehoitettiin pitämään jäsenten puolia tulevissa työehtoneuvotteluissa. Tiivistettynä: ”On mahtava olla jäsenenä!”

Saimme paljon kiitosta hyvästä työstä ja palveluista. Kiitos kuuluu tietysti myös jäsenillemme, joita ilman ei yhdistyskään ei toimisi tai voisi vaikuttaa!

Vastauksia kokosi Heljä Heikkilä



Sopimus versus työehtosopimus (TES)

Mikä on sopimus ja mikä on työehtosopimus (TES)?

Sopimus on kahden tai useamman tahon välinen toimi, jolla luodaan tai muutetaan velvoitteita. Taustalla on sopimusvapauden periaate (oikeus tehdä sopimuksia, vapaus päättää sopimuksen sisällöstä ja vapaus päättää, solmitaanko sopimus vai ei) ja sopimuksen sisältöön vaikuttaa osapuolten yhteinen tavoite ja tahto. Eli sopimusta ei synny, jos toinen osapuoli ei siihen halua sitoutua. Sitovuus puolestaan tarkoittaa sitä, että sopimuksen rikkojaosapuolta vastaan voidaan ryhtyä toimenpiteisiin, viime kädessä tuomioistuimen kautta, hänen taivuttamiseksi toimimaan sopimuksen mukaisesti. Sopimusoikeuden yleiset periaatteet pätevät myös työehtosopimuksiin.

Työehtosopimukset ovat työntekijäjärjestöjen ja työnantajan tai työnantajien järjestöjen välisiä sopimuksia. Ne voivat olla joko ns. **normaalisitovia** tai **yleissitovia**.

Normaalisitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jota *a) työnantaja on velvollinen noudattaman, koska se kuuluu sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon* tai *b) koska sopimus on tehty koskemaan juuri kyseistä yritystä*.

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, joita *kaikkien sopimuslalla olevien työnantajien tulee noudattaa*. Tällaisen työehtosopimuksen määräykset ovat minimimääräyksiä. Sen solmivat keskenään työnantaja- ja työntekijäliitto. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus edustava ja siten yleissitova soveltamisalallaan.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus on yleissitova ja se sitoo sellaisenaan kaikkia yliopistoja Helsingistä Lappiin.

Mitä TES:ssä sovitaan?

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa sovitaan monista tärkeistä työhdoista ja vastoin yleistä uskomusta, useimmat näistä eivät perustu lakiin. Sopimusneuvottelujen tuloksena TES:ssä on sovittu muun muassa:

- **Palkankorotuksista.** Ei ole olemassa lakia yleiskorotuksista, joka tarkoittaa sitä, että ilman sopimusta työnantaja voisi joko korottaa palkkoja tai olla korottamatta, ihan oman harkintansa mukaan. Palkkatason säilyttäminen on siis yksi keskeinen neuvoteltava asia. Inflaatiota (ostovoiman heikkenemistä) pyritään estämään yleiskorotuksilla. Yleiskorotusten tavoite on myös ostovoiman parantaminen.

- **Lomarahasta.** Maksettava lomaraha perustuu neuvotteluun ja siitä tehtyyn sopimukseen. Aika ajoin työnantajataho on esittänyt lomarahoikeuden poistamista tai pienentämistä.

- **Sairausajan palkasta.** Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa vain työso-



Ira Kyntäjä, lakimies ja yliopistojen sopimuslavalavastaava / Ammattiliitto Pro ry

pimuslain mukaiset 1+9 arkipäivää. Kaikki tämän ylittävä perustuu neuvotteluun ja tehtyyn sopimukseen. Sairausajan palkallisuuden keston lyhentäminen on aina aika ajoin työnantajan neuvottelutavoitteena.

- **Palkallisista perhevapaista.** Kaikkien perhevapaiden (äitiysvapaa, isyysvapaa, otto/adoptiovanhemman vapaa, tilapäinen hoitovapaa) palkallisuus perustuu työehtosopimukseen.

- **Säännöllisen työajan pituudesta.** Työpäivän pituus on 7 tuntia 21 minuuttia päivässä työaikalain määrittämän kahdeksan (8) tunnin sijaan.

- **Vuosiloman pituudesta.** Työntekijän oikeus lakisääteiseen vuosilomaan olisi ilman työehtosopimuksen määräyksiä viisi (5) viikkoa vuodessa, joista neljä (4) sijoitettaisiin pääosin kesälomakaudelle ja yksi (1) talvilomakaudelle.

- **Riitojen ratkaisusta työpaikalla ja tuomioistuimessa.** Työehtosopimus määrittelee mahdollisten riitojen paikallisen ratkaisumekanismiin. Työehtosopimusta koskevista riidoista on lisäksi väylä työtuomioistuimeen, joka on työntekijän kannalta paljon helpompi, nopeampi ja edulli-



sempi tapa ratkaista erimielisyyksiä kuin käräjäoikeus. Ilman työehtosopimusta työpaikalla ei olisi paikallista riitojen ratkaisumekanismia, pois lukien YT-lain säädökset.

Työehtosopimuksessa määriteltyjen työehtojen lisäksi **sopimuksessa luodaan puitteet paikalliselle sopimiselle**. Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeva säännös (2 §) on ns. ”avoin”, eli se jättää paikallisille toimijoille hyvin paljon mahdollisuuksia sopia toisin. Säännös sisältää vain muutaman reunaehdon, jotka ovat: perustelun syyn edellytys (joka tämäkin on paikallisten osapuolten itsensä määriteltävissä), lainsäädännön asettamat rajat sekä kiellon sopia koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan syrjäyttämistä.

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen antama mahdollisuus sopia liittotasolla sovitusta määräyksistä toisin on todennäköisesti yksi laajimmista. Tämän valossa pidämme työnantajatahon/Sivistan esittämiä julkilausumia siitä, että paikallisen sopimisen esteitä on poistettava ja paikallista sopimista on helpotettava, melko kummallisina. Usein ongelma löytyy siitä, että todellisuudessa työnantaja ei ole halukas sopimaan paikallisella tasolla toisin. Halua saattaisi olla enemmän yksipuoliseen asioiden määrittelyyn ja määräämävallan kasvattamiseen, mutta pysyttäneen tältä osin lainsäädännön asettamissa rajoissa.

Mikä on ”käsiemme ulkopuolella”?

Neuvotellessamme yliopistojen yleistä työehtosopimusta pyrimme liittotasolla ratkaisemaan ongelmia, jotka koskevat yliopistosektoria kokonaisuutena. Yleissitovan työehtosopimuksen perustehtävänä on turvata työsuhteen minimiehdot ja tarjota tätä kautta suojaa heikommalle osapuolelle, eli työntekijälle. Tämä aiheuttaa omat haasteensa. Yleissitovassa työehtosopimuksessa on mahdotonta pyrkiä muokkaamaan säännöksiä sellaisiksi, että ne vastaisivat esim. yhden yliopiston haasteisiin tai puuttuisivat yksilöidysti vain yksittäisen työnantajan lakisääteiseen direktio-oikeuteen tai päätösvaltaan. Paikallinen työpaikkatason toiminta, henkilöstöpolitiikka ja talon tavat ovat siten käsiemme ulkopuolella TES:n lähtökohdista ajatellen. Toki vaikuttamistyötä tehdään muilla tavoin, mutta esim. taustalla vaikuttavat ideologiset näkemykset muuttuvat hyvin hitaasti.

Miten yksittäisen työntekijän työehdot määräytyvät?

Työsuhteen ehtoja sääntelevät lait, työehtosopimukset, työsopimus, vakiintunut käytäntö, työnantajan päätökset ja määräykset. Lakeihin sisältyy sekä **tahdonvaltaisia säännöksiä** (voidaan sopia toisin) että **pakottavia säännöksiä** (ei voida sopia toisin).

Kun ratkaistaan yksittäistapauksessa mitä normia on noudatettava, marssi- ja etusijajärjestys on melko yksinkertainen:

- Pakottavat lainsäännökset
- Yleissitovan työehtosopimusten määräykset
- Normaalisitovan työehtosopimuksen määräykset
- Paikalliset sopimukset
- Työsopimuksen määräykset
- Työnantajan työjohto- eli direktiovaltansa nojalla antamat määräykset.

Lisäksi työsuhteen ehtojen määräytymiseen vaikuttaa ns. **edullisemmuussääntö**. Tämä mahdollistaa mm. sen, että työehtosopimuksessa voidaan sopia työntekijälle paremmat edut kuin mitä pakottavassa lainsäädännössä edellytetään.



**Yhteistyöllä hyvinvointia
- meille kaikille!**



100 v.

HYHY

Yhdistyksen 100 –vuotisjuhlaa vietettiin 29.11.2019 ravintola Arthurin juhlasalissa. Tilaisuus alkoi puheenjohtaja **Elisa Hyytiäisen** tervehdyspuheenvuorolla. Vararehtori **Tom Böhling** (oikealla) toi yliopiston tervehdyksen HYHYlle. Juhlapuheen piti yhdistyksen ex-puheenjohtaja **Päivikki Kumpulainen**. Puheen löydät tästä lehdestä. Illan isäntänä ja juontajana toimi **Juha Hurme**. Tilaisuuden alkusi kukitettiin ja jaettiin kunniamerkit yhdistyksen aktiiveille.

Sana oli vapaa illallisen aikana. Muun muassa sisaryhdistyksistä JYHY:n puheenjohtaja **Saija Kyllönen** (oikealla alinna) ja OHY:n puheenjohtaja **Tuula Tammi-Siren** (oikealla keskellä) lausuiivat onnentoivotukset satavuotiaalle. Pron tervehdyksen toi **Niko Simola** (alinna vasemmalla), joka korosti onnittelessaan yhteistyön merkitystä. Myös muita spontaaneja muisteluja vuosien varrelta saimme kuulla. Ruokailun lomassa yhdistyksen näytelmäkerho **HYRRÄ** esiintyi. Lopuksi juhlijoita tanssitti **Durty Nelly's**. Seuraavilla sivuilla olevan juhlien kuvakavalkadin kuvat ovat ottaneet **Elisa Lehtonen** ja **Timo-Jussi Hämäläinen**.







”Sata vuotta ihmiskeskeistä edunvalvontaa yliopistossa”

Arvoisat vararehtori, kutsuvieraat, Hyvä juhlaväki ja 100-vuotta täyttävä yhdistys!

Jos HYHY olisi tarina sen otsikoksi sopisi hyvin ”Sata vuotta ihmiskeskeistä edunvalvontaa yliopistossa”. Tarinasta tehdyssä dokkarissa näyttelisi yhteiskunnan koko kirjo ihmisiä – jotkut päärooleissa, jotkut pienemmissä ja sivurooleissa – aikakaudesta, asemasta ja tehtävästä riippuen. Siinä kuhisee joukko, joka keskustelee, väittelee, joskus jopa korottaa ääntään ja myös tarvittaessa toimii - ja joskus sen mitta täyttyy ja malja vuotaa yli...



TARINALLA ON AINA ALKU

Vaikka yhdistys eläkin nyt monessa mielessä uutta, erilaista aikaa, pysähdytään matkan alkuun ja historiaan! Historian tutkailu ja muistelu ei tarkoita omassa kuplassa kellumista, vaan antaa merkityksen omalle työlle ja sen vaikutuksille. Historia myös kantaa!

Siispä muutamia nostoja matkalta – ja ehkä joitakin yhtymäkohtia tähän päivään!

Voimme varmasti jokainen sielumme silmin nähdä kuinka arvokkaat professorit ja vahtimestarit, yliopiston ehkä arvokaimmassa tilassa, jyrkän pöydän ääressä, jyrkevissä tuoleissa kohteliaasti keskustellen miettivät 19. marraskuuta 1919, nyt 100-vuotta täyttävän silloisen **Helsingin yliopiston Opettaja- ja virkamiesyhdistys - Lärare och tjänstemannaföreningen vid Helsingfors Universitet** perustamista.

Yhdistyksen tavoitteeksi tuli tuolloin ”edistää yhteishenkeä yliopiston opettajain ja virkamiesten keskuudessa ja valvoa jäsentensä yhteiskunnallisia ja taloudellisia etuja”. Tämä sadan vuoden takainen perusajatus kuulostaa hyvin tutulta ja oikealta - eikä ole miksiäkään muuttunut.

Nimitäin, kun muutama vuosi sitten ”koulutuksesta ei pitänyt leikata”, mutta satojen yliopistolaisten irtisanomiset olivat todellisuutta, ja niiden jättämät jäljet

korjattava, yhteisöllisyys näyttää nousseen taas arvoon ja tavoitteeksi.

Yhdistyksen perustamiselle oli 1919 ilmeinen tarve, - historiankirjoitus tuo esille hauskojakin yksityiskohtia tarpeesta!

Yliopistolaisten taloudellinen asema oli tuolloin huono. Professori **Edvin Linkomies** on muistellut aikaa seuraavasti: ”Professorit olivat vuoden 1919 alussa-yhtä nukkavieruja kuin kalustokin. Palkat olivat huonot ja kaikki esiintyivät vielä 1914 ostetuissa puvuissa. Eräs ruotsalainen juristi, joka oli vilkaissut opettajainhuoneeseen, kuulu sanoneen: ”*Aldrig har jag sett ett så snusigt rum och så många illa klädda herrar*”.

No, noista ajoista edunvalvonta on kehittynyt. Nykyään palkkatasoa ja sen ostovoimaa HYHYssä arvioidaan tavoitteellisen ja määrätietoisen edunvalvonnan tuloksena toimivan tilastoyhteistyön pohjalta - ei kaluston ja työntekijöiden vaatetuksen perusteella.

Hyvät kuulijat

Jotta voisimme hahmottaa ja ymmärtää yhdistyksen matkaa ja toimintaa kaksikymmentäluvulta tähän aikaan, on sitä peilattava yhteiskuntakehitykseen.

Sotien väliseen ja jälkeiseen epävakauden ja niukkuuden aikaan, 60-70 -lukujen kuohuntaan muun muassa hallinnon uudistus-, tasa-arvo- ja demokratiavaatimukseen ja toisaalta yhteiskunnallisen seestymisen aikaan tupoineen, vakauttamisineen, neuvottelu- ja sopimus- ja lakko-oikeuksineen - myös suurten eturyhmien aikaan.

Sitten 80-luvun kasinohuuma ja myös feminismiaaltojen nousut, 90-luvun alun syvä lama ja tulos-, yksilöllisyys- ja joustavuusvaatimukset. Keskitettyjen ohjausjärjestelmien purku, päätöksenteon ja toimintojen hajauttaminen, julkisen ja yksityisen kamppailu, markkinoiden korostuminen ja

myös työilmapiirin koveneminen – ja kehitys jatkuu 2000-luvulla.

Eri vuosikymmenten haasteista selvitäkseen yhdistys on kehittänyt työkalut ja -tavat eli hallinnan välineet solidaarisuutta, tasa-arvoa ja demokratiaa kunnioittaen, ja jäsenistönsä parhaaksi. Panostettu on myös henkilöstön työmarkkina-aseman ja osamisen parantamiseen mm. tutkintokoulutusta työnantajan kanssa edistämällä.

On niin, että kun osaa ja on aloitteellinen, saa / sai melkein mitä haluaa!

MUUTAMA SANA SOLIDAARISUUDESTA JA OMAPERÄISYYDESTÄ

Solidaarisuus on aina ollut tärkeä yhdistyksen arvo, mutta erityisen tärkeä se oli, sotien jälkeen. Kvestori **Eino Kaskimies** oli 1940-luvulla asiassa hyvin aktiivinen ja kehitti yhdistyksen sosiaali- ja virkistystoimintaa.

Myöhemmistä kvestoreista erityisellä kiitoksella haluan myös **Marja Nikkarisen** mainita. Marja oli yhdistyksen pitkäaikainen taloudenhoitaja ja tuki.

Jo 40-luvulla perustettiin toimikuntia. Niiden ja yhdistyksen tehtävä oli kerätä varoja hädässä oleville, myöntää hautausapua ja tukea asuntojen saamisessa.

Omaperäistä kekseliäisyyttä osoitti se, että yhdistys jopa rakennutti 50-luvulla erilaisia ansainta- ja rahoituskeinoja käyttäen asuntoja henkilökunnalle Taka-Töölöön ja myöhemmin sai myös kiintiöitä Kannelmäkeen yliopiston tontille rakennettuihin asuntoihin. Asunnonvälitys jäsenille jatkui vilkkaana vielä seuraavilla vuosikymmenillä, kuten myös vippikassa, psykologi- ja juristiapu ja moni muu palvelu.

Ehkäpä voisi olla hyvä ajatus esittää taas yliopistotyönantajalle työsuhteasuntojen järjestämistä / rakentamista. Helsinki on kallis asuinpaikka ja monen yliopistolai-



sen palkat pieniä. Palkalla on vaikea tulla toimeen!

MILLOIN MITTA SITTEEN ON TÄYTTYNYT?

Monelle meistä voi olla yllätys, että niin on yhdistyksen historiassa tapahtunut useamman kerran. Jo kaksikymmenluvulta aina 50-luvulle saakka, kun taloudellinen edunvalvonta aluksi keskittyi lähinnä opettajien, assistenttien, amanuenssien ja dosenttien palkkakysymyksiin, uhattiin joukkoeroilla ja joukkosaarroilla. Vakavia keskusteluja käytiin kiivastikin myös lakon mahdollisuudesta.

Kiistanaiheita ovat olleet palkkojen jälkeenjääneisyys, työajan pidentäminen, toiminnan laajenemisesta ja työmäärien lisääntymisestä aiheutunut resurssien riittämättömyys, puuttuvat palvelusvuosisäätös-järjestelmässä, virka- ja palkkaväeristymien oikaiseminen ja leikkaukset.

Taloudellinen edunvalvonta oli kuitenkin pitkään moraalinen kysymys, eikä laivaa haluttu epävakaina aikoina keikuttaa ja yhteiskuntarauhaa uhata. Vetoaminen isänmaallisuuteen ja virkamiehen lojaalisuuteen vei aina lopulta voiton.

Tuo ajattelu alkoi kuitenkin 1900-luvun puolen välin jälkeen laimeta, ja useat lyhyet työtaistelut ja mielenilmaukset ja toimintapäivät seurasivat toisiaan yliopistossa.

Vaatimuksiaan yliopistoväki on aina oikeutetusti perustellut myös huolellaan tieteen tulevaisuudesta. Ilta-Sanomat kirjoittaa tästä jo 40-luvun loppupuolella.

Mutta, myös edellisten eduskuntavaalien alla sekä yliopistolaiset että media nostivat voimakkaasti esille ”tieteen kunnianpalautuksen”.

On myös totta, että usein yhdistyksen, yhdessä muiden yliopiston ryhmien kanssa,

esittämiä vaatimuksia on kuultu, ja budjetteihin on saatu korjausta tai ei ole leikattu ”ihan niin paljon”.

Uskon, että yliopiston ja tieteen ahdingon ympärillä käyty keskustelu on osaltaan vaikuttanut niin, että kansalaiset tuntevat entistä paremmin ja arvostavat aikaisempaa enemmän yliopiston tehtävää ja tiedeyhteisöjä. Vaikuttaminen on osattu, ja hyvää työtä on tehty!

Lopullinen huipentuma sille, että epäkohtia ei saatu korjattua riittävästi ennen 80-lukua - oli henkilökuntayhdistyksen ja koko valtion väen maljan täytyminen ja ylivuotaminen 1986 ja päätymisen laajaan virkamieslakkoon. Myös 2000-luvulla on yhdistys joutunut turvautumaan lakkouhkauksiin ja mielenilmauksiin.

PALKKAUSVIRTUOOSIT JA TES-JÄRJESTÖKSI PROFILOITUMINEN

Oikeastaan koko satavuotisen toimintansa ajan yhdistys on kamppailut ns. virkaväeristymien ja palkkaohjelmien kanssa. Ensimmäisen kerran jo 40-luvulla, myöhemmin nimillä PALKE ja 2000-luvulla uusi palkkausjärjestelmä UPJ eli tavoitteena sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä.

Uskallan sanoa, että yhdistys on ollut uranuurtaja ja vahva osaaja ja vaikuttaja palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittämisessä. Kehittämisen juuret ja monet ideat ovat tässä yhdistyksessä.

Yhdistys myös profiloitui työsuuhdejärjestöksi jo 60-luvulla. Tavoite työsuhteen käytön laajentamisesta toteutui osittain, kun OPM suositti sen käyttämistä uusia laitteita ja toimintoja perustettaessa.

KHL tuki hanketta, mutta Virkamiesliitto vastusti! Olihan eriskummallista,

että valtion viranhaltija tahtoi työsuhteiseksi! Erityisesti atk-henkilöstö, uusi ala ja pieni ryhmä, huomasi ja ymmärsi työsuhteen edut paikallisessa sopimisessa ja luotti omaan neuvotteluvahvuuteensa ja osaamiseensa. Tämä herätti ehkä pientä kateutta muissa, joten muutkin halusivat.

ATK-porukoista tuli myös ensimmäisiä luottamusmiehiä, ja olen kuullut, että paikalliset lm-sopimusneuvottelut sujuivat sutjakkaasti Kluuvin pubissa. Tosin, paperit saattoivat joskus hukkua matkalla ministeriöön.

No, työsuhdetta ei tuolloin saatu palvelussuhteeksi – mutta, se tapahtui vuonna 2010. Tavoite siis saavutettu, ja toivottavasti olette edelleen sitä mieltä, että hyvä uudistus!

Onneksi myös tässä ajassa ja neuvotte- luuympäristössä mahdollisia valuvikojahan voidaan hoitaa neuvotellen nykyisen **Sivistystyönantajan** kanssa. Nimittäin, jo tuo työnantajan nimi velvoittaa siihen!

Hyvät kuulijat

Palaan vielä lyhyesti virkamiesten lakkoon, sillä 1986 oli monella tapaa vedenjakaja. Se oli sekä - jälki- että alunäytös monien vaatimusten toteutumisella. Jälkinäytös sikäli, että palkkausta pystyttiin korjaamaan, alunäytös siksi, että uusien palkka-perusteiden kehittäminen alkoi, ja lopulta myös virkamieslakia uudistettiin, niin, että virka-järjestelyt ja virkaväeristymien korjaaminen oli mahdollista yliopistossa.

Vuonna -1986 hanska piti seitsemän sekä riemullista, työntäyteistä että ajoittain piinallista viikkoa! Ehkäpä silloin valtiovarainministeri **Pekka Vennamon** kasvot tikkataulunamme työmarkkinalaitoksen edessä olisi tänä päivänä vihateko, josta meitä voitaisiin rangaista.

HYHY on myös JÄRJESTÖJEN ”ALMA MATER”

Yhdistys on nimittäin jättänyt ison puumerkinsä myös muutamaa keskus- ja liittotason kehitykseen. Positiivista aivo-ventiä on ollut niin AKAVAn kuin oman keskusjärjestön STTKn sisällä.

Syynä opetushenkilökunnan liittymiseen myös AKAVAn jäseneksi 1950 oli se, että eri henkilöstöryhmien edunvalvonnan tavoitteet ja keinot alkoivat jo 40-luvun lopulla eriytyä.

Strategiana oli kahden keskusjärjestön jäsenyys ja edunvalvonta monella raiteella aina vuoteen 1976 saakka. Historia ei tosin kerro, oliko monen raiteen kikkailu lopulta kovinkaan hyödyllistä!

Solidaarisuusajattelu palkkapolitiikassa alkoi 70-luvulla murtua yhä enemmän, kun tasaisemman palkkakehityksen taanneet palkkasäänöstely ja talouden vakauttamisjärjestelmät purettiin.

TUPOT ja keskitetyt ratkaisut olivat yhdistykselle mieleen kuitenkin 80-luvulakin, koska naispalkkakysymys ja historian kirjoituksen mukaan työmarkkinafeminismi ja feministit nostivat päätään yliopistossa ja vaativat mies- ja naisalojen palkkaerojen korjaamista. Kyllä, nämä feministit jopa tilasivat audienssin tasa-arvoaltuutettu **Nikulalta** ja pyysivät apua palkkaerojen tutkimiseen ja korjaamiseen! Oikea asia, mutta resursseja valtuutetulla ei tuolloinkaan ollut.

HYHY on myös vuonna 1971, korkeakoulujen laajentumisen aikaan ja tarpeeseen perustetun **Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton** äiti / vanhempi. Liitto, jolla ei ollut rahaa eikä muita resursseja, toimi aluksi yhdistyksen toimistossa, työntekijänä yhdistyksen sihteeri ja viestinviejänä yhdistyksen silloinen lehti **Universitas**. Lehti myös luovutettiin koko korkeakouluväen käyttöön.

Siinä välissä erinäisiä järjestökiemuroita kokenut yhdistys päättyi keväällä 2019 STTKlaisen **Ammattiliitto PRO:n** jäseneksi. En tiedä, mitä muuta kuin jäsenistönne ja erinomaisen osaamisenne ja henkilökuntanne tällä kertaa luovutitte. Joka tapauksessa toivotan onnea ja menestystä uudessa!

HYHYSSA ON AINA OLLUT KARISMAA JOTA EI VOI OHITTA

Tarinalla on aina kertojansa ja päähenkilönsä, ja jokainen puheenjohtaja on aikanaan näytellyt pääroolinsa.

Kuohuvan kuusikymmenluvun lopusta seitsemänkymmentäluvun puoliväliin osuu yhden karismaattisen ja legendaarisen voimahenkilön, professori, myöhemmin myös kansanedustaja **Erkki Pulliainen**, puheenjohtajakausi. Esimerkkitapauksena ajan tasa-arvo vaatimuksista silloinen, yliopiston muuta henkilökuntaa koskenut, työajan pidennysvaatimus ja tästä johtuneet taistelut.

Erkkiä nimittäin uhattiin historian kirjoituksen mukaan mm. putkalla ja linnalla ministeriön kokouksissa, kun hän ja yhdistys eivät suostuneet ministeriön ja konsistorin määräämään kesätyöajan poistoon, ei ainakaan ilman kompensatiota ja virkavääritysten korjauksia. Jäsenet hangoittelivat vastaan niin, että 500 yliopiston työntekijää – etupäässä kirjastoväki – palasi kesätyöaikaan omin lupineen.

Tosin Pulliainen oli tietoinen mihin silloinen KIKY-vastarinta laittomana voisi johtaa ja oli valmistautunut siihen. Esitettyihin uhkauksiin hän vastasikin vain kysymyksellä, että ”*voiko linnaan ottaa hänelle niin rakkaat ruusut mukaan, ja saahan linnassa vettä ruusuille*”.

– Lämpimät terveiset ja kiitokset Erkille sinne Leppäviralle, missä hän viettää eläkepäiviään! Niin kuin kaikille muillekin yhdistyksen entisille puheenjohtajille ja aktiivitoimijoille, joita en puheessani niminä erikseen nosta esille, mutta jotka ovat tehneet työtä yhdistyksen ja yliopiston ja sen henkilöstön eteen kädet savessa, talkoilla ja vapaaehtoisesti!

Hyvät juhlaväki

Vielä on hetki puhuttava yhdestä aivan oleellisesta asiasta – ihmisten hyvinvoinnista työpaikoilla, ja sitä edistävästä demokratiasta, osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ja vuoropuhelusta.

Omita puheenjohtaja-ajointani on jäänyt kuva ja ajatus, että yliopisto on dialogin luvattu instituutio. Tuolloin en sitä ehkä tajunnut kovin selkeästi, mutta tänä päivänä, usein hyvin erilaisen puheen ja neuvottelukulttuurin maailmassa, annan sille suuren arvon.

2010-luvun yliopistomurros ja, ainakin henkilöstön ja yhdistyksen näkökulmasta, sekavuus ovat koetelleet luottamushenkilöitä ja jäsenistöä, kun aikaisemmat rakenteet, sopimukset ja käytännöt murtuivat monelta osin alta.

Yhteistoiminta heikkeni hetkellä, kun työkaluja olisi kipeästi tarvittu hallitsemaan muutosta. Sopimus yhteistoiminnasta neuvoteltiin yliopistoon ensimmäisten joukossa 80-luvun lopulla –juuri johtamisen ja osallistumisen ja demokratian väli-

neeksi tuolloin jo voimistuneessa muutoksen maailmassa.

Eri vuosikymmenillä paljolti myös tämän yhdistyksen ja sen puheenjohtajien aktiivisuudesta alkunsa saaneet demokratia-, osallistumis- ja muutoksen hallinnan välineet ja muodot kuten hallinnonuudistus kolmikantoinen, virastodemokratia-käytännöt, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, henkilöstöpoliittiset ohjelmat kuin myös työsuojelun yhteistoimintasopimukset ja kaikki muu ovat kummuneet yhdistyksen ajattelussa nimenomaan siitä, että välttyttäisiin vain jonkin tai joidenkin yksilöiden tai ryhmien ylivalalta ja siitä, että yhteisöllisyys ja tyytyväisyys kasvaa työntekijöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista – siitä että jokainen on aidosti tärkeä osa työyhteisöä. Tämä ajattelu on myös osa yhdistyksen sisäistä toimintaa, joka on mahdollistanut jäsenille myös työntekijöiden kuuluvien asioiden käsittelyn omilla valiokunnissaan.

Osallistava demokratia on erityisen tärkeää ns. muulle henkilöstölle ja sen tekemälle työlle, joka väistämättä jää helposti perustehtävän varjoon – pitää voida näkyä, olla olemassa, muuten ei ole yhteisön jäsen.

Tasa-arvo, yhteisöllisyys ja sivistys, kulkevat käsi-kädessä!

Mutta, jos kuka on pitänyt ja pitää tätä asiaa esillä ja pyrkii siihen vaikuttamaan, niin nykyinen – muuten HYHY:n pitkäaikaisin - puheenjohtaja **Elisa Hyytiäinen**. Lämpimät kiitokset Elisalle tästäkin työstä!

Toivotan parhainta onnea, iloa ja menestystä 100-vuotiaalle HYHYlle! Tarina jatkokoon...

Päivikki Kumpulainen, puheenjohtaja vuosimallia 1987-1989



Vierailuilla Väestönsuojelumuseossa

Kirjastohenkilöstön valiokunnan viimeinen juhluvuoden retki suuntautui astetta tuntemattomampaan Helsingin museoon. Tutustuimme Helsingin Väestönsuojeluyhdistys ry:n ylläpitämään **Väestönsuojelumuseoon**, joka sijaitsee ihan Siltavuorenpenkereen helmassa.

Yksi kerrallaan ryhmämme löysi tiensä kalliosuojan eteen. Lopulta jyrkvä ovi avautui ja oppaamme **Greta** kurkisti ulos. Astuimme sisään ja lähdimme kävelemään yhä syvemmälle kallioikätyvää. Pitkän käytävän päässä pilkisti vihdoon valo. Olimme saapuneet isoon koulutustilaan, jossa meitä odottivat tarjoilut.

Aluksi Greta kertoi meille yleistä yhdistyksestä, jolla on pitkä historia. Se on perustettu jo 31.1.1941. Yhdistyksen toiminnan tarkoitus on omatoimisen turvallisuuden parantaminen normaali- ja poikkeusoloissa. Kuunnellessamme yhdistyksen esittelyä tuntuivat sen lonkerot yltävän miltei kaikkialle yhteiskuntaan. Seuraavaksi vuorossa oli parinkymmenen minuutin pituinen *Helsingin pommitus* -filmi, joka herätti paljon keskustelua. Oppaamme vastaili kärsivällisesti kysymyksiimme, jonka jälkeen tutustumiskäynti itse museoon sai alkaa. Eteen tuli mitä mielenkiintoisimpia esineitä mm. hevosen kaasunaamari. Ihan heti ei kukaan arvannut, mikä ihme tuo voi olla!

Kierros museossa sisälsi myös käynnin väestönsuojaan. Olimme juuri nähneet filmiltä, kuinka ihmiset pakenivat henkensä edestä suojiin pommikoneiden edestä. Nyt itse istuimme suojassa pommikoneiden jyristessä yli ja hiekan varistessa katosta. Täydet pisteet erikoistehosteille, kokemus tuntui järkyttävän aidolta!

Vähän rauhoittuneena yllättävästä kokemuksesta jatkoimme katsellen sodan-aikaisia Helsingin kuvia. Ajatella, että Meritullinkatu, jolla HYHYn toimisto sijaitsee näyttää tänä päivänäkin miltei samalta.

Kierros päättyi kaapille, jossa oli paljon elintarvikkeita. Se oli nimeltään **Kotivara**, joka pitää sisällään ne tarvikkeet, joilla pärjää hätätilanteessa. Yllättävän paljon tavaraa pitäisi olla kotona varastossa, eikö vaan?

Teksti ja kuvat Anni Träff





Every toy is precious - at least for a while! Your beloved toy from childhood is part of the material and energy flow. Even your old teddy bear is a new life! Consume with consideration, friends!

ainien leikkokirjastoissa
ainakkaitten elämäntilanteita
lapsuuden lelu on sosiaalisen
Ja nigin viikot on ainoita
neidokin on kaksikymmen
elämäntilanteita on kaksikymmen
oli. Pehmeä lelu kiittää!

Käynti jätevoimalassa

Kävimme tiistaina 3.12.2019 **Vantaan Energian jätevoimalassa** vierailulla. Mukana vierailulla oli mukava porukka. HyHyläisiä kiinnosti suuresti se, mikä on on jätteen viimeinen leposija. Opastettu kierroksemme alkoi kello 15.00. Oppaamme **Kristiina** kertoi jätevoimalan toiminnasta ja vastaili vierailijoiden kiperiin kysymyksiin parhaansa mukaan. Saimme tietää muun muassa seuraavaa:

- kuinka paljon roskaa voimalaan tulee päivässä
- mitä on kaukolämpö, ja kuinka sitä tuotetaan
- miten jätteitä lajitellaan.

Pääsimme myös tarkastelemaan voimalan pienoismallia, joka havainnollisesti todella hyvin voimalan massiivisuutta. Saimme myös katsoa laitetta, joka noukkii kauhallaan jätteitä. Kävimme kierroksen aikana katsomassa jätevoimalan sisällä, kuinka jätteet kulkevat siellä. Kierros kesti kello 17.00 asti ja oli todella mielenkiintoinen ja ajatuksia herättävä kokemus.

Teksti Niina Vickholm

HYHYn syyskokouksessa 4.12.2019 hyväksyttiin yhdistyksen uudet säännöt. Ne on luettavissa HYHYn nettisivulla www.hyhy.fi ja tässä:

1. Yhdistyksen nimi ja kotipaikka

Yhdistyksen nimi on Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY - Personalföreningen vid Helsingfors universitet HYHY ry. ja sen kotipaikka on Helsinki. Yhdistys on ammattiliitto Pron jäsen ja sen toiminta-alue on koko maa. Ammattiliitto Pro ry:tä nimitetään näissä säännöissä liitoksi ja jäsenyhdistystä yhdistykseksi. Yhdistys sitoutuu noudattamaan liiton sääntöjä ja liiton edustajiston sekä sen hallituksen tekemiä päätöksiä.

2. Tarkoitus ja toiminta

Yhdistyksen tarkoituksena on toimia yliopistojen ja tutkimusalan, erityisesti Helsingin yliopiston ja sen yhteydessä toimivan henkilöstön ammattijärjestönä. Yhdistyksen tehtävänä on valvoa jäsenistön etuja sekä kehittää työoloja, palkkausta ja muita työehtoja sekä edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja vahvistaa jäsenistön työmarkkina-asemaa.

Yhdistys edistää korkeaa järjestäytymisastetta työpaikoilla ja työskentelee jäsentensä keskinäisen yhteenkuuluvuuden kasvattamiseksi ja lujittamiseksi liitossa ja yhdistyksessä.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys

- avustaa ja tukee henkilöstön edustajien valintaa ja toimintaa työpaikoilla
- avustaa ja tukee liiton alueellista ja työpaikkatoimintaa
- avustaa ja tukee yksittäisiä jäseniä heidän etujensa ja oikeuksiansa turvaamiseksi työelämään jatyosuhteisiin liittyvissä asioissa
- avustaa ja tukee liiton työ- ja virkaehto- ym. neuvottelutoimintaa liiton sääntöjen 20 §:n pohjalta
- järjestää edunvalvontaa tukevaa koulutusta ja tiedotusta sekä neuvontatilaisuuksia
- voi järjestää jäsenkunnan aktivoimiseen suunnattua vapaa-ajantoimintaa

Toimintansa tukemiseksi yhdistys voi ottaa vastaan lahjoituksia ja testamentteja, omista toimintaansa varten tarpeellista kiinteää omaisuutta sekä toimeenpanna asianomaisen luvan saatuaan arpajaisia ja rahankeräyksiä.

3. Yhdistyksen kieli

Yhdistyksen kielenä on suomi.

4. Yhdistyksen puolueettomuus

Yhdistys on puoluepoliittisesti sitoutumaton.

5. Jäsenet

Yhdistyksen jäseniksi voidaan hyväksyä yliopistoissa ja muissa korkeakouluissa ja tutkimusalalla työskentelevät, erityisesti Helsingin yliopistossa ja sen yhteydessä työskentelevät henkilöt, jotka hyväksyvät yhdistyksen tarkoituksen ja säännöt.

Hyväksymisestä päättää yhdistyksen hallitus.

Henkilön liittyessä jäseneksi jäsenyhdistykseen hänen on liityttävä samalla myös liitonhenkilöjäseneksi ja toimitettava liitolle pyydytetyt jäsenyhteeseen liittyvät ja liiton jäsenmaksun sekä oman jäsenmaksun perintää varten tarvittavat tiedot sekä niissä tapahtuneet muutokset.

Kun jäsen jää pysyvästi eläkkeelle, jäsenen tulee erota yhdistyksestä ja halutesaan hän voi siirtyä liiton rajoitetuin jäsenoikeuksin toimivaan senioriyhdistykseen. Tämä määräys ei koske niitä yhdistyksen eläkeläisjäseniä, jotka ovat kuuluneet yhdistykseen ennen tämän säännön voimaantumista.

Yhdistyksen hallitus voi esittää vuosikokoukselle yhdistyksen jäsenen kutsumista kunniajäseneksi. Kunniajäseneksi hyväksymisestä päättää yhdistyksen kokous.

6. Jäsenyydestä eroaminen ja erottaminen

Jäsenellä on oikeus erota yhdistyksestä ilmoittamalla siitä kirjallisesti hallitukselle tai senpuheenjohtajalle taikka ilmoittamalla erosta yhdistyksen kokouksessa merkittäväksi pöytäkirjaan.

Hallitus voi erottaa jäsenen yhdistyksestä, jos jäsen laiminlyö liiton edustajiston vahvistaman tai yhdistyksen oman jäsenmaksun suorittamisen yli kolmen kalenterikuukauden ajalta tai muuten jättää täyttämättä ne velvoitukset, joihin hän on yhdistykseen liittymällä sitoutunut tai on menettellyllään yhdistyksessä tai sen ulkopuolella huomattavasti vahingoittanut yhdistystä tai ei enää täytä laissa taikka yhdistyksen säännöissä mainittuja jäsenyyden ehtoja.

Eronnut tai erotettu jäsen menettää samalla kaikki oikeutensa yhdistyksessä.

7. Jäsenmaksut

Yhdistyksen jäsen on velvollinen suorittamaan liiton edustajiston syyskokouksen vuosittainpäätämän jäsenmaksun, joka

määräytyy enakkoperinnän alaisesta palkkatulosta liiton hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Jäseniltä voidaan periä liiton edustajiston erityisestä syystä määräämä ylimääräinen jäsenmaksu, joka saa kuitenkin olla enintään kolmen kuukauden jäsenmaksua vastaava määrä.

Yhdistyksen syyskokous voi hallituksen esityksestä määrätä jäseniltä perittävaksi yhdistyksen oman jäsenmaksun, jonka yhdistys itse perii.

8. Yhdistyksen luottamushenkilöt

Hallituksen puheenjohtajaksi ja hallituksen jäseneksi sekä hallituksen asettamien toimielinten jäseneksi voidaan valita ja näissä tehtävissä voi toimia vain työelämässä tai työmarkkinoiden käytettävissä oleva yhdistyksen jäsen.

9. Hallitus

Yhdistyksen asioita hoitaa hallitus, johon kuuluu syyskokouksessa valitut puheenjohtaja ja 4-10 muuta jäsentä, sekä tarvittaessa enintään 10 yleisvarajäsentä.

Hallituksen toimikausi on kalenterivuosi. Puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen toimikausi on kaksi (2) vuotta.

Hallitus valitsee keskuudestaan varapuheenjohtajan sekä ottaa keskuudestaan tai ulkopuoleltaan sihteerin, taloudenhoitajan ja muut tarvittavat toimihenkilöt.

Syyskokouksessa valitun uuden hallituksen tulee pitää järjestäytymiskokous viimeistään seuraavan vuoden tammikuun aikana ja ilmoittaa yhdistyksen toimihenkilöiden tiedot liiton toimistoon.

Hallitus kokoontuu puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajan kutsusta, kun he katsovat siihen olevan aihetta tai kun vähintään puolet hallituksen jäsenistä sitä vaatii.

Hallitus on päätösvaltainen, kun vähintään puolet sen jäsenistä, puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja mukaan luettuna on läsnä. Äänestykset ratkaistaan yksinkertaisella äänen enemmistöllä. Äänen mennessä tasan ratkaisee puheenjohtajan ääni, vaaleissa kuitenkin arpa.

Hallitus voi nimetä avukseen tarvittavia toimielimiä, joiden tehtävät määrittelee hallitus. Hallituksen tehtävänä on

1. johtaa ja edustaa yhdistystä näiden sääntöjen, yhdistyksen kokousten ja liiton päätöstenmukaisesti

2. kutsua koolle yhdistyksen kokoukset ja valmistella niissä käsiteltävät asiat sekä huolehtiyhdistyksen kokousten päätösten toteutumisesta

3. avustaa ja tukea liiton neuvottelutoimintaa sekä työ- ja virkaehtosopimuksen niin mahdollistaessa valvoa ja hoitaa sopimus- ja neuvottelutoimintaa liiton sääntöjen 20 §:n pohjalta

4. hoitaa yhdistyksen varoja ja muuta omaisuutta, tehdä syyskokoukselle esitys vuosittaisesta toiminta- ja taloussuunnitelmasta sekä huolehtia kirjanpidosta ja tilinpäätöksen valmistumisesta

5. laatia tarvittaessa perusteltu esitys perittävistä yhdistyksen omasta jäsenmaksusta ja sen perimistavasta

6. hyväksyä ja erottaa jäsenet ja pitää jäsenistä liiton antamien ohjeiden mukaista luetteloa

7. pitää jatkuvaa yhteyttä työpaikkojen luottamustoimiin valittuihin yhdistyksen jäseniin

8. edistää yhdistyksen ja liiton tavoitteiden toteutumista ja niiden tunnetuksi tekemistä

9. Esittää yhdistyksen kokoukselle kunniajäseneksi kutsumista.

10. hoitaa muut yhdistystä koskevat asiat.

Hallitus päättää yhdistyksen omaisuuden myymisestä, vaihtamisesta ja kiinnittämisestä.

10. Yhdistyksen nimen kirjoittaminen

Yhdistyksen nimen kirjoittaa hallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri, taloudenhoitaja tai hallituksen siihen määräämät henkilöt, kaksi yhdessä.

11. Tilikausi ja toiminnantarkastus

Yhdistyksen tilikausi on kalenterivuosi.

Tilinpäätös tarvittavine asiakirjoineen ja hallituksen vuosikertomus on annettavatoiminnantarkastajille viimeistään kuukautta ennen kevätkokousta.

Toiminnantarkastajien tulee antaa kirjallinen lausuntonsa viimeistään kaksi viikkoa ennenkevätkokousta hallitukselle.

12. Yhdistyksen kokoontuminen

Yhdistyksen sääntömääräisiä kokouksia ovat vuosittain pidettävät kevätkokous, joka pidetään helmi-maaliskuussa ja syyskokous, joka pidetään loka-joulukuussa hallituksen määräämänä päivänä. Ylimääräinen kokous pidetään, kun yhdistyksen kokous niin päättää tai kun hallitus katsoo siihen olevan aihetta tai kun vähintään kymmenesosa (1/10) yhdistyksen äänioikeutetuista jäsenistä sitä hallitukselta erityisesti ilmoitettua asiaa varten kirjallisesti vaatii. Kokous on pidettävä kolmenkymmenen

vuorokauden kuluessa siitä, kun vaatimuksen pitämisestä on esitetty hallitukselle.

Yhdistyksen kokouksissa on jokaisella jäsenellä yksi ääni.

Yhdistyksen kokouksen päätökseksi tulee, ellei säännöissä ole toisin määrätty, se mielipide, jota on kannattanut yli puolet annetuista äänistä. Äänen mennessä tasan ratkaisee kokouksen puheenjohtajan ääni, vaaleissa kuitenkin arpa.

Hallituksen on kutsuttava yhdistyksen kevä- tai syyskokous koolle vähintään kaksi (2) viikkoa ennen kokousta ja ylimääräinen kokous vähintään kaksi (2) päivää ennen kokousta yhdistyksen kotipaikkakunnalla ilmestyvässä sanomalehdessä, liiton järkelehdessä tai kotisivuilla tahi sähköpostitse tai kirjeellä.

Yhdistyksen kokoukseen voidaan osallistua hallituksen tai yhdistyksen kokouksen niin päättäessä myös postitse taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla kokouksen aikana tai ennen kokousta.

Liiton hallituksen jäsenillä ja henkilökuntaan kuuluvilla on läsnäolo- ja puheoikeus yhdistyksen kokouksissa ja tilaisuuksissa.

13. Yhdistyksen varsinaiset kokoukset

Yhdistyksen kevätkokouksessa (helmi-maaliskuun aikana) käsitellään seuraavat asiat:

1. kokouksen avaus

2. valitaan kokouksen puheenjohtaja, sihteeri, kaksi pöytäkirjantarkastajaa ja tarvittaessa kaksi ääntenlaskijaa

3. todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

4. hyväksytään kokouksen työjärjestys

5. esitetään tilinpäätös, vuosikertomus ja toiminnantarkastajien lausunto

6. päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle ja muille vastuuvollisille

7. käsitellään muut kokouskutsussa mainitut asiat

Yhdistyksen syyskokouksessa (loka-joulukuun aikana) käsitellään seuraavat asiat:

1. kokouksen avaus

2. valitaan kokouksen puheenjohtaja, sihteeri, kaksi pöytäkirjantarkastajaa ja tarvittaessa kaksi ääntenlaskijaa

3. todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

4. hyväksytään kokouksen työjärjestys

5. vahvistetaan yhdistyksen toiminta- ja taloussuunnitelma seuraavalle kalenterivuodelle

6. valitaan hallituksen puheenjohtaja, jota kutsutaan yhdistyksen puheenjohtajaksi

7. päätetään hallituksen jäsenten lukumäärä huomioiden 9 §:n määräykset ja valitaan hallituksen muut jäsenet erovuoroisten tilalle joka toinen vuosi. Hallitusta valittaessa tulee ottaa huomioon alueellinen edustavuus ja yhdistyksenjäsenistön sukupuolijakauma ja rakenne

8. valitaan yksi tai kaksi toiminnantarkastajaa ja varatoiminnantarkastajaa tarkastamaan alkavan vuoden tilejä ja toimintaa

9. päätetään yhdistyksen mahdollisen oman jäsenmaksun suuruus ja sen perintätapa

10. käsitellään muut kokouskutsussa mainitut asiat.

Mikäli yhdistyksen jäsen haluaa saada jonkin asian yhdistyksen sääntömääräisen kokouksen käsiteltäväksi, on hänen ilmoitettava siitä kirjallisesti hallitukselle niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokouskutsuun.

Yhdistyksen kokouksessa voidaan päättää kunniajäseneksi kutsumisesta.

Ennen liiton edustajistovaalia pidettävässä yhdistyksen kokouksessa valitaan yhdistyksen ehdokkaat edustajistovaaliin edellä yhdistyksen syyskokouksen asialistan kohdassa 7. mainittujen periaatteiden mukaisesti.

14. Sääntöjen muuttaminen ja yhdistyksen purkamisen

Päätös sääntöjen muuttamisesta ja yhdistyksen purkamisesta on tehtävä yhdistyksen kokouksessa vähintään kolmen neljänosan (3/4) enemmistöllä annetuista äänistä. Kokouskutsussa on mainittava sääntöjen muuttamisesta tai yhdistyksen purkamisesta.

Yhdistyksen purkautuessa varat siirretään liitolle käytettäväksi ammattiyhdistystoimintaa edistäviin tarkoituksiin.

15. Saavutetut jäsenoikeudet

Aikaisempien sääntöjen mukaan saavutetut jäsenoikeudet säilyvät.

www.hyhy.fi/saannot

HY247 pääluottamusmiehen katsaus menneeseen syksyyn



Kesälomat kuluivat taas nopeasti, kuten aina. Syksyn kiireet alkoivat erilaisten kokousten myötä.

Keskustelimme paljon henkilökuntaa koskevista asioista. Tuttujen aiheiden lisäksi kokouksissa päätettiin uusista asioista, jotka tulisivat voimaan vielä tänä vuonna. Näitä asioita olivat muun muassa yhtenäiset työvaatteen ja parannettu työajanseuranta, jonka viimeisiä parannuksia odotamme vielä.

Esimiehiä on koulutettu ympäri vuoden. Koulutuksissa on käsitelty esimerkiksi sitä, miten valmennuskeskusteluissa toimitaan ja miten niitä järjestetään.

Esimiehien lisäksi muuta henkilökuntaa on koulutettu pitkin vuotta. Vahtimestarit ovat käyneet asiakaspalvelu- ja turvallisuuskoulutuksissa. Siivoushenkilöille on järjestetty mahdollisuus suorittaa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto. Työntekijöille, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, on järjestetty suomen kielen kursseja.

Syksyn aikana HY247:n strategia-ryhmä kokoontui säännöllisesti.

HY247 järjesti hyvinvointihaasteen, jonka tavoitteena oli vähentää sairauspoissaolojen määrää. Haaste kesti aina syyskuun alusta marraskuun loppuun.

Marraskuun alussa vietimme pikkujoulujuhlia tapahtumatalo Bankissa. Juhlissa oli runsaasti HY247:n henkilökuntaa.

Tänäkin vuonna vastasimme signi-henkilöstökyselyyn samaan tapaan, kuin viime vuosina. Vuoden 2018 kyselyssä vastausprosentti oli 76 prosenttia, mutta tämän vuoden vastausprosentti laski 71 prosenttiin. Mikä

mahtoi olla syynä vastausprosentin alenemiseen? Olisivatko työkiireet voineet vaikuttaa vastaamiseen?

Kuluneen vuoden aikana olemme käyneet keskusteluja, joiden aiheena on ollut siivoushenkilöiden työtaakka.

Joulukuussa järjestämme työsuojeluvaalit, jossa valitaan uusia työsuojeluvaltuutettuja.

**Kohta loppuu kiire ja lento,
kun alkaa joulun-aika rento.
Hiljaisuutta kuulostele, nuku,
syö ja nautiskele.
Kunnossa on silloin kuosi, kun
taas alkaa uusi vuosi!**

Hyvää joulua ja onnellista alkavaa vuotta toivottaa,

Helena Frisk

Päuluottamusmies Tina Virta tervehtii



Syksy on mennyt vauhdikkaasti HYHYn satavuotisjuhlavuoden merkeissä. Eri valiokunnat ovat järjestäneet jäsentapahtumia: on ollut retkeä Tropicarioon, Ateneumiin, jätevedenpuhdistuslaitokselle, Fazerilaan, väestönsuojelumuseoon, jätteidenpolttolaitokselle. Olemme järjestäneet myös perinteiset sadonkorjuukahvit kampuksilla. Vuoden päätapahtuma HYHYn satavuotisillalliset järjestettiin NMKYn juhlasalissa hotelli Arthurin tiloissa.

Yllätyksenä tullut tieto pääluottamusmieskollegani Ennio Zuccaron siirtymisestä pois yliopiston palveluksesta järkytti minua hetken. Meillä oli yhteistyö toiminut niin hyvin ja monessa asiassa olimme päässeet vasta alkuun. Onneksi yhteistyö sujuu myös TJ:n kanssa. Onnea Enniolle uusiin haasteisiin!

Pieniä muutoksia on tulossa: ensi vuoden alusta ei toimistolla enää ole päivystystä eikä vanha luottamusmiespuhelin ole käytössä. Luottamusmiehet päivystävät omassa puhelimessaan keskiviikkoisin klo 12 – 15. Lista päivystysvuoroista ja puhelinnumeroista tulee HYHYn nettisivuille. Muina aikoina luottamusmiehet saa kiinni puhelimella tai sähköpostilla. Ota yhteyttä, jos jokin työasia vaivaa sinua! Olemme jäseniä varten.

Muutoin katson tulevaan vuoteen melko rauhallisin mielin. Yhteistoiminta eri henkilöstöjärjestöjen kesken on vahvistunut, ja yhteistyö työnantajan kanssa on muuttunut entistä keskustelelevammaksi. Työehtosopimuksemme umpeutuu maaliskuun lopussa, joten neuvotteluja on tiedossa. Toivottavasti ne sujuvat hyvin, ettei lakkoon tarvitse turvautua. Lakkohan on aina viimeinen vaihtoehto.

Muistathan, että ilman jäsentä ei ole yhdistystä, ilman yhdistystä ei ole liittoa ja ilman liittoa ei ole sopimusta.

Lunta ja joululomaa odotellen

Tiina Virta



Kiitos Leena!

Kirjastonhoitaja Leena Missonen sai Kalervo Kallion vuonna 1957 suunnitteleman yliopiston pronssisen ansiomitalin pitkästä ja ansiokkaasta yliopistourasta. Leena on toiminut useissa yliopiston kirjaston luottamustehtävissä, arviointiryhmän jäsenenä, työsuojeluvaltuutettuna ja luottamusmiehenä. Leena jää eläkkeelle 1.1.2020. Vararehtori Sari Lindblom ojensi ansiomitalin 17.12. Terkossa järjestetyssä kahvitilaisuudessa. Onnitelijoiden joukossa oli myös HYHYn aktiiveja ja Leenan monivuotisia työtovereita Meilahdesta.

Kiitos Leenalle ja onnea uuteen elämänvaiheeseen!



Kuvat Anni Träff ja Marja-Leena Köppä



Kiitos Ennio!

Ennio Zuccaro, Sisilian lahja Suomen Ammattiyhdistysväelle siirtyi toisen työnantajan palvelukseen, kokonaan pois Helsingin yliopistolta.

Helsingin Henkilökuntayhdistys HYHY ry kiittää Enniota toiminnastaan luottamusmiehenä ja pääluottamusmiehenä. Kiitos myös napakoista sanakäännteistä ja joskus varsin epäsuomalaisista menetelmistä kiperissä tilanteissa. Toivottavasti meihin tarttui hiukan "sisilialaista" otettasi elämän arkeemme!

Kiitos Ennio ja onnea jatkossa tehtäviisi, jotka olet valinnut!

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:n 101. toimintavuotena opettelemme edelleen toimimaan Ammattiliitto Pron toimintakulttuurin mukaisesti ja vaikutamme Pron toiminnan kehittämiseen. Prossa on edustajistovaalit syksyllä. Yhdistys asettaa ehdokkaan vaaleihin. Vaalitiedotukseen pitää panostaa, sillä tämä on uusi tapa jäsenistölle vaikuttaa. Muistutetaan ja houkutellessaan jäseniä osallistumaan Pron jäsentapahtumiin ja käyttämään Pron jäsenetuja.

Yhdistyksen uusien sääntöjen mukaisesti yhdistyksen hallitus päättää valiokuntien perustamisesta. Ammattialakohtaiset valiokunnat jatkavat työtään, mutta rennommalla otteella. Valiokunnat järjestävät ammattialallaan jäsenistön tapaamisia ja erilaisia tutustumiskäyntejä mielenkiintoisiin kohteisiin. Ammattialatoimikunnissa seurataan oman alan tilannetta tekemällä esityksiä mm. yhdistyksen hallitukselle.

Työsuojelu- ja luottamusmiesjaosto jatkavat toimintaansa. Luottamusmiesvaalit järjestetään syksyllä. Luottamusmiespäivystys muuttuu puhelinpäivystykseksi. Luottamusmiehet järjestävät keväällä ja syksyllä ”kampuskahvit”. Työsuojelu- ja luottamusmiesjaosto tiivistävät ja vahvistavat yhteistyötään ja järjestävät yhteisiä säännöllisiä tapaamisia ja kokouksia. Yliopiston uusi työsuojelukausi alkaa, ja erityisesti seurataan, miten aluejakoon ja työsuojeluvalluutettujen ajankäyttöön tulleet muutokset vaikuttavat toimintaan.

Pro linjaa vuosittain yhdistystoiminnan tavoitteet yhdistyksille, joita näiden tulee edistää. Kaikille yhdistyksille yhteinen teema vuonna 2020 on työpaikkatoiminnan kehittäminen. Yhdistyksen toiminnassa pitää näkyä luottamusmiesten tukeminen ja jäsenten aktivoiminen sekä toiminnan näkyminen työpaikoilla.

Työpaikkatoiminnan kehittämisen lisäksi yhdistysten tulee valita Pron esittämästä kolmesta toimenpiteestä kaksi, joita toimintavuonna edistetään. Valittavat painopisteet ovat jäsenhankintaan panostaminen, osallistuminen liiton yhdistystapaamisiin ja yhdistyksen kolmivuotinen toiminnan tavoitteellinen kehittämissuunnitelma.

Yhdistyksemme henkilöstöedustajien seminaarisessa kesäkuussa valittiin teemoiksi jäsenhankintaan panostaminen ja kolmivuotinen toiminnan tavoitteellinen kehittäminen. Jäsenhankintaa edistetään paremmalla viestinnällä, uudistamalla ja modernisoimalla yhdistyksen ilmettä ja toimintaa. Jäsenhankinnan tueksi luodaan verkostot uusien mahdollisten jäsenten tavoittamiseksi. Jäsenhankintaa tehdään kaikilla yhdistyksen edustamilla työpaikoilla.

Kolmivuotisen yhdistyksen toiminnan tavoitteellisen kehittämishankkeen tarkoituksena on uudistaa ja vahvistaa yhdistysaktiivien toimintaa sekä kirkastaa yhdistystoiminnan imagoa. Kehittämishankkeessa keskitytään erityisesti viestinnän ja palvelun teemoihin. Suunnitelmassa tulee olla myös näkyvissä ennakoiva kehittäminen ja yhteistyö työnantajan kanssa jäsenistön parhaaksi. Etsitään vastaus kysymykseen, miten innostetaan jäseniä aktiiviseen yhdistystoimintaan. Yhdistyksen toiminta on voimavara työntekijöille ja työyhteisölle. Hallitus laatii kehittämissuunnitelman keväällä. Suunnitelmaan sisältyvät myös tuloksista kertovat mittarit. Yhdistyksen kokouksissa seurataan kehittämishankkeen etenemistä ja sen tuloksia.

Työehtosopimukset päättyvät maaliskuun loppussa, ja neuvotteluja seurataan tiiviisti. Työtaisteluorganisaatio päivitetään vuosittain, ja ylläpidetään valmiutta mahdollisiin työtaistelutoimiin.

Tiivistä yhteistyötä jatketaan muiden henkilöstöjärjestöjen kanssa. Uusista työehtosopimuksista järjestetään jäsenille koulutustilaisuuksia. Pron neuvottelukuntien toimintaa seurataan ja välitetään neuvottelukunnan jäsenen kautta näkemyksiä työehtosopimusten uudistamistarpeista ja soveltamisesta työpaikoilla.

Yhdistys järjestää koulutusta henkilöstöedustajille. Koulutuksen aiheita ovat mm. uudet työehtosopimukset, työsuojelun ja luottamusmiestoiminnan ajankohtaiset asiat sekä työmarkkinatilanne.

Lisäksi koulutuksissa käsitellään Helsingin yliopiston, Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy:n ja Unigrafian henkilöstöpolitiikkaa ja ajankohtaisia asioita. Osallistutaan Pron järjestämiin aktiivien koulutuksiin ja seminaareihin- samoin kuin Pron aluetoiminnan tilaisuuksiin.

Yhdistyksen Versta-lehteä ei enää julkaista. Yhdistys viestii nettisivujen, Facebookin ja sähköpostin kautta. Uudistetaan yhdistyksen verkkosivusto. Ohjataan jäsenistöä käyttämään Pro+ -palvelua.

Erilaisia jäsenilaisuuksia järjestetään mahdollisuuksien mukaan. Loppukesästä risteillään perinteisesti Helsingin edustalla. Osallistutaan Pron järjestämiin tapahtumiin. Helsingin yliopiston Vuoden Esimies valitaan syksyllä.

Yhdistys on Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöistöliiton jäsen, missä yhdistyksellä on yksi hallituspaikka. Liitto tukee jäsenyhdistyksiensä toimintaa.

Yhdistyksen toimitilasta on vuokralla yksi huone, ja toinen on tarjolla vuokralle. Parannetaan tilojen tehokkaampaa käyttöä esimerkiksi tarjoamalla vuokralle toimiston kokoustiloja.

HYHYn hallitus 2020

Puheenjohtaja Elisa Hyytiäinen, koordinaattori

Jäsenet:

Merica Ahjolinna, henkilöstösihteeri
Hilkka Ailio, tietotekniikkasuunnittelija
Miia Dufva, tutkimusmestari
Helena Frisk, vahtimestari
Heljä Heikkilä, taloussihteeri

Timo-Jussi Hämäläinen, tietotekniikka-asiantuntija
Iiris Karppinen, tietoasiantuntija
Tapio Piironen, tietotekniikka-asiantuntija
Timo Valtonen, henkilöstöasiantuntija
Tiina Virta, markkinointisihteeri

LUOTTAMUSMIEHET 1.1.2020 – 31.12.2020

Päáluottamusmiehet

Tiina Virta 02941 54064, 050 415 0522
Timo-Jussi Hämäläinen 050 351 0636, 02941 44277

Varapäáluottamusmiehinä tarvittaessa toimivat luottamusmiehet Heljä Heikkilä ja Merica Ahjolinna

Luottamusmiehet

Merica Ahjolinna 02941 22288, 050 415 1679
Hilkka Ailio 02941 50782, 040 5943958
Miia Dufva 05041 5 6874
Heljä Heikkilä 02941 22734, 050 448 7385
Juha Hurme 02941 22021
Kirsi Kauppinen 02941 23018
kirsi.a.kauppinen (at) helsinki.fi
Marja-Liisa Köppä 050318 5282
Markku Ojala 050 591 9497
Tapio Piironen 02941 24499

Varaluottamusmiehet

Anu Ahlroos-Lehmus, Jaana Aronen, Seija Lemettinen, Jukka Nieminen, Jaakko Vainionpää

Helsingin yliopiston kiinteistö-
palvelut Oy – HY247

Päáluottamusmies

Helena Frisk 050 5202496

varapäáluottamusmies Päivi Leppänen

HYHY -yhtymä ja ylioppilaskunta

Päivi Saari

0505420549

paivi.saari@hyy.fi

Unigrafia

Päáluottamusmies

Risto Koljonen

040 7065 775

risto.koljonen (at) unigrafia.fi

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi (at) helsinki.fi jollei toisin mainita.

HYHY ry:n luottamusmiespäivystyksen
tarkat päivystysajat löydät:
www.hyhy.fi/luottamusmiehet

Helsingin yliopiston Kiinteistöpalvelut
Oy – HY247 päáluottamusmiehen
puhelinpäivystys numerossa **050 5202496**
on torstaisin klo 8.00 - 10.00.